

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Dari hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Persepsi responden terhadap variabel budaya organisasi adalah kuat. Persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja adalah puas. Persepsi responden terhadap variabel kinerja adalah tinggi.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja.

#### **5.2. Saran**

Sedangkan saran yang dapat dikemukakan pada bagian ini antara lain adalah:

1. Sebaiknya pihak perusahaan (PT Mitra Bara Sakti) dapat mempertahankan budaya organisasinya yang telah kuat selama ini, dan mempertahankan kinerja karyawan mereka karena terbukti akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di masa mendatang. Hal ini dapat dilakukan dengan tetap memperhatikan detail pekerjaan (misalnya setiap pekerjaan dilakukan dengan teliti dan rapi), berorientasi terhadap hasil dan melakukan inovasi, tetapi tetap mempertahankan stabilitas perusahaan seperti melakukan perencanaan yang matang.
2. Pada penelitian mendatang dapat ditambahkan variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja atau menjadikan kinerja sebagai variabel moderating, misalnya: *self efficacy*, kompensasi. Alasannya adalah dengan adanya kompensasi yang semakin tinggi dan *self efficacy* yang semakin tinggi, dalam kondisi kinerja yang baik, tentunya kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.